

**PENGARUH PERAN INSPEKTORAT DAERAH DAN
BUDAYA ORGANISASI DAERAH TERHADAP
PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*
(Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Bukittinggi)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)*



OLEH :

TONI SYAMSIR
05307/2008

**PROGAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL: PENGARUH PERAN INSPEKTORAT DAERAH DAN BUDAYA ORGANISASI DAERAH TERHADAP PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE* PADA PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

Nama : Toni Syamsir
BP/NIM : 2008/05307
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 6 Mei 2014

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Efrizal Syofyan, Se, M.Si, CA, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Nurzi Sebrina. SE. Msc. Ak
NIP.19720910 199802 2 003

Ketua Prodi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL: PENGARUH PERAN INSPEKTORAT DAERAH DAN BUDAYA ORGANISASI DAERAH TERHADAP PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE* PADA PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI

Nama : Toni Syamsir
BP/NIM : 2008/05307
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 6 Mei 2014

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Efrizal Syofyan, Se, M.Si, CA, Ak
NIP. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Nurzi Sebrina. SE. Msc. Ak
NIP.19720910 199802 2 003

Ketua Prodi



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Toni Syamsir
NIM/Thn. Masuk : 05307/2008
Tempat/Tgl Lahir : Baso / 5 Maret 1989
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Gajah 1 No.2, Air Tawar Barat, Padang
No. HP/Telp : 085263334810
Judul Skripsi : Pengaruh peran inspektorat daerah dan budaya organisasi daerah terhadap penerapan *good governance* (Studi empiris pada pemerintah Kota Bukittinggi)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya/pendapat yang telah ditulis/dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang, dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah, apabila telah ditandatangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, April 2014
Yang menyatakan,



Toni Syamsir
NIM. 2008/ 05307

ABSTRAK

Toni Syamsir : **Pengaruh Peran Inspektorat Daerah Dan**
(05307/2008) **Budaya Organisasi Daerah Terhadap *Good***
***Governance* (Studi Empiris Pada Satuan Kerja**
Perangkat Daerah Kota Bukittinggi)

Pembimbing : **1. Dr. Efrizal Syofyan, SE, Msi, Ak**
2. Nurzi Sebrina, SE, M.si, Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh peran inspektorat daerah dan budaya organisasi terhadap penerapan *good governance* pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bukittinggi.

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD kota Bukittinggi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling*, dan diperoleh 32 sampel di seluruh SKPD. Jenis data yang digunakan adalah data subyek, dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda

Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) peran inspektorat daerah tidak berpengaruh dan negatif terhadap penerapan *good governance*, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,439 < 2,0017$ (sig $0,663 > 0,05$) yang berarti H_1 ditolak. 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan *good governance*, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,852 > 2,20017$ (sig $0,000 < 0,05$) yang berarti H_2 diterima.

Dalam penelitian ini disarankan: (1) pemerintah menetapkan indikator kinerja agar kinerja inspektorat lebih mudah untuk diukur dan penerapan *good governance* dapat tercapai, (2) peningkatan peran budaya organisasi dalam pelayanan terhadap masyarakat dan (3) penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Peran Inspektorat Daerah Dan Budaya Organisasi Daerah Terhadap Penerapan *Good Governance* Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bukittinggi**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak selaku pembimbing I dan Ibu Nurzi Sebrina, SE, M.Sc. Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Dan penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Erly Mulyani, SE, M.Si, AK atas kritik dan saran yang telah Ibu berikan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah mencurahkan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Staf kepastakaan dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah ikut membantu memberikan pelayanan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tua beserta kakak-kakak tercinta dan segenap keluarga penulis yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini.

6. Teman-teman mahasiswa Program Studi Akuntansi angkatan 2008 yang sama-sama berjuang, membantu, memberikan motivasi saran dan informasi yang berguna dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibu dan rekan–rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini bermanfaat di masa yang akan datang.

Hanya doa yang dapat penulis ucapkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Padang, April - 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS	
A. Kajian Teoritis	
1. <i>Good Governance</i>	10
2. Inspektorat Daerah	17
3. Budaya Organisasi	22
B. Evaluasi Penelitian Relevan	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32
C. Jenis dan Sumber Data	34
D. Metode Pengumpulan Data	34
E. Variabel Penelitian	35
1. Variabel Dependen (Y)	35

2. Variabel Independen (X).....	35
F. Variabel Penelitian	35
G. Instrumen Penelitian	36
1. Bentuk Instrumen penelitian	36
2. Penyusunan Instrumen	36
H. Uji Instrumrn Penelitian	38
1. Uji Valid	38
2. Uji Reliabilitas	40
3. Uji Asumsi Klasik	43
4. Uji Normalitas	43
5. Uji Multikolinearitas	44
6. Uji Heteroskedatisitas	45
I. Teknik Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif	47
2. Metode Analisis	47
J. Defenisi Operasional	47

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sampel dan Responden Penelitian.....	50
B. Analisis Deskriptif.....	51
C. Uji Validitas dan Reabilitas.....	51
D. Uji Asumsi Klasik.....	66
E. Uji Model.....	68

F. Uji Hipotesis.....	68
G. Pembahasan.....	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA	75
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	78
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel.....	Halaman
1. Daftar Nama SKPD Kota Bukittinggi.....	31
2. Skor Berdasarkan Sifat.....	34
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	35
4. Penyebaran dan Pengembalian Koesioner.....	38
5. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Instrumen Penelitian.....	40
6. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.....	48
7. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
8. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
9. Jumlah Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	51
10. Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Keahlian Yang Ditempuh.....	52
11. Jumlah Responden Berdasarkan Peran Dalam Rumah Sakit.....	52
12. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
13. Distribusi Frekuensi Variabel Penerapan <i>Good Governance</i>	54
14. Distribusi Frekuensi Variabel Inspektorat Daerah.....	54
15. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	57
16. Statistik Deskriptif.....	59
17. Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> Terkecil.....	61
18. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Penelitian.....	61
19. Uji Normalitas.....	63
20. Uji Multikolinearitas.....	64
21. Uji Heterokedastisitas.....	64
22. Hasil Koefesien Determinasi.....	66
23. Uji F.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Kerangka Konseptual	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Koesioner penelitian	77
2. Tabulasi Data Penelitian	79
3. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	82
4. Statistik Deskriptif	85
5. Uji Asumsi Klasik.....	87
6. Uji Model dan Asumsi Klasik.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan otonomi daerah yang sangat pesat dan signifikan telah menyebabkan adanya perubahan dalam hubungan keuangan pusat dan daerah. Otonomi daerah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah sangat ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumberdaya yang tersedia.

Masa transisi sistem pemerintahan daerah yang ditandai dengan keluarnya UU No. 32 Tahun 2004 telah membawa beberapa perubahan yang mendasar. Pertama, daerah yang sebelum berlakunya UU No.32 tahun 2004 berubah menjadi daerah yang memiliki otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab. Kedua, sejalan dengan semakin besarnya wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pemerintah daerah perlu adanya aparat birokrasi yang semakin bertanggung jawab pula.

Menurut Dharma (2004) pemerintah yang baik dan bersih pada umumnya berlangsung pada masyarakat yang memiliki kontrol sosial yang efektif yang merupakan ciri masyarakat demokratis yang kekuasaan pemerintahnya terbatas dan tidak bisa bertindak sewenang-wenang terhadap warga negara termasuk didalamnya melakukan penyalahgunaan wewenang dan melakukan tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa *good governance* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelaku-pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu. Suatu penyelenggaraan negara yang menerapkan *good*

governance berarti penyelenggaraan negara tersebut mendasarkan diri pada prinsip-prinsip partisipasi, pemerintahan berdasarkan hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, keadilan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas, visi strategi dan saling keterkaitan.

Good governance merupakan prinsip penyelenggaraan pemerintah yang universal, karena itu seharusnya di tetapkan dalam penyelenggaraan pemerintah Indonesia, baik pusat maupun di tingkat daerah. Upaya menjalankan prinsip-prinsip *good governance* perlu dilakukan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang No.33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Mardiasmo (2002) menyatakan untuk mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) terdapat tiga aspek utama yang perlu diperhatikan, yaitu: pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Ketiga unsur tersebut tentunya memiliki fungsi dan implikasi yang berbeda pula.

Tajuddin dalam Kiki Wardani (2008) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *good governance* antara lain faktor manusia pelaksana yang terdiri dari unsur pimpinan daerah, DPRD dan pegawai daerah itu sendiri, faktor partisipasi masyarakat, faktor keuangan daerah, peralatan daerah serta faktor organisasi dan manajemen.

Semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran tugas, keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Selain itu masyarakat menuntut agar pemerintah

memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam menanggulangi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Ada masalah birokrasi yang dihadapi semua pemerintah daerah sehubungan dengan pelaksanaan *good governance*, yaitu belum melembaganya karakteristik *good governance* di dalam pemerintah daerah, baik dari segi struktur dan kultur serta program pendukungnya. Sampai sekarang penerapan kaidah *good governance* di pemerintah daerah masih bersifat sloganistik.

Good governance akan tercapai jika lembaga pengawas dan pemeriksa (audit internal) berfungsi secara baik (Mardiasmo:2002). Beberapa hal yang terkait dengan kebijakan untuk mewujudkan *good governance* pada sektor publik antara lain meliputi penetapan standar etika dan perilaku aparatur pemerintah, penetapan struktur organisasi dan proses pengorganisasian yang secara jelas mengatur tentang peran dan tanggung jawab serta akuntabilitas organisasi kepada publik, pengaturan sistem pengendalian organisasi yang memadai, dan pelaporan eksternal yang disusun berdasarkan sistem akuntansi yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan. Selanjutnya, berkaitan dengan pengaturan sistem pengendalian organisasi yang memadai, hal ini menyangkut permasalahan tentang manajemen risiko, audit internal, pengendalian internal, penganggaran, manajemen keuangan dan pelatihan untuk staf keuangan. Secara umum, permasalahan-permasalahan tersebut telah diakomodasi dalam paket undang-undang di bidang pengelolaan keuangan negara yang baru-baru ini telah diterbitkan oleh

pemerintah. Inspektorat daerah merupakan audit internal yang mana aktivitasnya berupa memberikan konsultasi dan keyakinan objektif yang dikelola secara independen didalam organisasi dan diarahkan oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional organisasi.

Perubahan paradigma telah terjadi dalam manajemen keuangan daerah. Perubahan itu semakin diperjelas oleh lahirnya perundang-undangan (UU No. 17 Tahun 2003, UU No. 24 Tahun 2004, dan UU No. 15 Tahun 2004) yang kemudian disusun dengan lahirnya PP No 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan, PP No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan dilanjutkan dengan adanya Petunjuk Teknis Pelaksanaan PP No 58 Tahun 2005 dengan disahkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dibantu oleh Inspektorat Jendral Depdagri dan Inspektorat Daerah mulai tahun 2006 telah memeriksa penggunaan semua APBD di seluruh provinsi, kabupaten dan kota. Inspektorat pengawas daerah memiliki peran untuk memastikan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah telah berjalan dengan baik dan laporan keuangan daerah disajikan dengan wajar, di luar tugas-tugas awal inspektorat daerah sebelumnya sebagai aparat pengawas. Peranan dari inspektorat daerah diantaranya untuk membantu kepala daerah dalam menyajikan laporan keuangan yang akuntabel dan dapat diterima secara umum dan peran audit internal memegang peranan yang

sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi atas pengelolaan keuangan daerah yang mana itu merupakan salah satu bagian untuk tercapainya penerapan *good governance* pada pemerintah daerah.

Audit yang dilakukan oleh inspektorat daerah tersebut membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas proses pengelolaan risiko, kecukupan kontrol dan pengelolaan organisasi pemerintah daerah. *Good governance* akan tercapai jika peran dari inspektorat daerah (auditor internal) berjalan secara baik.

Budaya organisasi pemerintah daerah merupakan gambaran mengenai keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna pada institusi pemerintah daerah serta menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi pemerintahan daerah (Edy:2010). Dalam kaitan dengan aparat birokrasi yang bertanggung jawab, ada isu sentral yang mencuat ke permukaan yaitu isu *good governance*. Muara dari pelaksanaan otonomi daerah adalah terselenggaranya pemerintah yang baik (*good governance*). *Good governance* akan memberikan birokrasi yang memiliki keyakinan dan nilai sebagai pedoman dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Budaya organisasi pemerintah daerah berpengaruh terhadap penerapan *good governance* (Agus Suryono:2013). Dimana dengan

penerapan *good governance* diperlukan aparatur pemerintah yang memiliki keyakinan dan nilai dalam bertindak, mengungkapkan perasaan dan berfikir.

Menurut Agus Dwiyanto (2005) salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kualitas pelayanan suatu birokrasi pemerintah yaitu budaya organisasi. Dan menurut Agus Suryono (2013) pelayanan kepada publik sebagai suatu proses kinerja organisasi (birokrasi), keterikatan dan pengaruh budaya organisasi sangat kuat. Dengan kata lain, apapun kegiatan yang dilakukan oleh aparat pelayanan publik haruslah berpedoman pada rambu-rambu aturan normatif yang telah ditentukan oleh organisasi publik sebagai perwujudan dari budaya organisasi publik.

Budaya organisasi pemerintah daerah mempunyai arti yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan pemerintah dan kegiatan pembangunan oleh pelayanan masyarakat di daerah, oleh karena itu budaya organisasi pemerintah daerah diupayakan untuk berjalan sesuai keyakinan dan nilai yang terkandung didalam budaya organisasi pemerintah daerah. Pemerintah daerah sebagai pihak yang disertai tugas menjalankan roda pemerintahan, pembangunan, dan layanan sosial masyarakat bertanggungjawab memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintahan yang baik dan memiliki budaya organisasi sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat dapat dilihat dari keyakinan dan nilai yang dimiliki oleh aparaturnya. Fakta dilapangan menunjukkan pelayanan birokrasi yang masih jauh dari harapan masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan dari aparatur pemerintah seringkali harus disertai dengan “ucapan terima kasih” oleh masyarakat agar dapat mendapatkan pelayanan yang cepat. Birokrasi yang

demikian bukan saja menghambat tujuan reformasi tetapi juga telah menjadi sarang korupsi oleh aparaturnya pemerintah daerah. Efektifitas pelayanan aparaturnya pemerintah pada umumnya masih sangat rendah, ini dapat dirasakan dari pelayanan yang lamban maupun penyelesaian dari kebutuhan masyarakat terhadap kinerja aparaturnya pemerintah.

Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Sumatera Barat kembali memberikan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) kepada Kota Bukittinggi untuk laporan keuangan tahun 2012. Yang mana terdapat Sisa Lebih Penggunaan Anggaran (Silpa) Rp70 M. Pemerintah menjelaskan penyebab utama perencanaan kurang matang dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan konsep *value for money* yang merupakan dasar dalam perencanaan anggaran berbasis kinerja belum sepenuhnya dipahami dan dilaksanakan oleh para pimpinan dan perencana SKPD sehingga kegiatan tidak dapat berjalan secara efektif dan anggaran tidak dapat diserap secara optimal. (*Singgaling, 30 September 2013*).

Walaupun pada saat ini pemerintahan telah menerapkan *good governance* pada pemerintahan daerah, namun dalam kenyataannya masih banyak ditemukan penyimpangan yang terdapat dalam tubuh pemerintah daerah yang menyebabkan buruknya kinerja pemerintah daerah dan tingkat tercapainya tujuan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, penelitian ini peneliti beri judul **Pengaruh Inspektorat Daerah Dan Budaya Organisasi Daerah Terhadap Penerapan *Good Governance***.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang dapat diidentifikasi masalah antara lain :

1. Sejauhmana peran inspektorat daerah berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.
2. Sejauhmana budaya organisasi daerah berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.
3. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi pemerintah dalam penerapan *good governance*.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah pada implementasi peran inspektorat daerah dan budaya organisasi daerah terhadap penerapan *good governance* .

D. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Sejauhmana peran inspektorat daerah berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.
2. Sejauhmana budaya organisasi daerah berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin di capai adalah untuk mengetahui secara empiris tentang :

1. Pengaruh peran inspektorat daerah berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.

2. Pengaruh budaya organisasi daerah berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis dapat mengetahui sejauh mana peran inspektorat daerah dan budaya organisasi daerah terhadap penerapan *good governance* pada instansi pemerintah
2. Bagi akademis hasil penelitian dapat memberikan pengetahuan tentang sejauh mana inspektorat daerah dan budaya organisasi daerah terhadap penerapan *good governance* dan bahan dalam penelitian selanjutnya tentang lembaga pemerintahan.
3. Bagi instansi yang diteliti dapat memberikan masukan, sehingga penerapan *good governance* dapat dilaksanakan agar terwujudnya otonomi daerah yang sesungguhnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teoritis

1. *Good Governance*

a. Pengertian *Good Governance*

Dalam Mardiasmo (2002:17) *Governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik. *United National Development Program (UNDP)* memberikan pengertian *good governance* sebagai berikut : “*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels*”. Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses, dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjebatani perbedaan-perbedaan diantara mereka.

Merujuk pada konsepsi tersebut, *good governance* memiliki beberapa atribut kunci seperti efektif, partisipatif, transparan, akuntabel, produktif, dan sejajar serta mampu mempromosikan penegakan hukum. Di atas semua itu, atribut utama *good governance* adalah bagaimana penggunaan kekuasaan dan otoritas dalam penyesuaian berbagai masalah publik. Dalam kontek itu, mekanisme kontrol (*check and balace*) perlu ditegakkan sehingga tidak ada satu komponenpun yang memegang kekuasaan absolut. Salah satu mekanisme yang digunakan adalah dengan menegakkan akuntabilitas sistem, struktur, organisasi dan staf atas apa yang menjadi tanggung jawab fungsi, tugasnya yang antara lain terlihat dari perilaku dan budaya kerjanya (Wiranto (2000) dalam Rudi).

Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa *UNDP* lebih menekankan aspek politik, ekonomi, dan administratif dalam pengelolaan urusan-urusan negara pada semua tingkat. *Political governance* mengacu pada proses pembuatan kebijakan (*policy/strategy formulation*). *Economic governance* mengacu pada proses¹⁰ pembuatan keputusan dibidang ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemerataan, penurunan kemiskinan dan peningkatan kualitas hidup. *Administrative governance* mengacu pada sistem implementasi kebijakan.

Sementara itu World Bank Dalam Mardiasmo (2002:18) memberikan defenisi *good governance* sebagai “*the way state power is used in managing economic and sicial resource for development of society*”. *World Bank* mendefinisikan *good governance* adalah :

“Sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efesien, *penghindaran* salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun asministratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha”.

Dalam hal ini *World Bank* lebih menekankan pada cara pemerintah, mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat. Jika mengacu pada program *Word Bank* dam *UNDP*, orientasi pembangunan sektor publik adalah menciptakan *good governance*. Pengertian *good governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik. Kata baik disini maksudnya mengikuti kaidah-kaidah tertentu sesuai dengan karakteristik *good governance*.

b. Karakteristik *Good Governance*

Dalam Mardiasmo (2002:24) *UNDP* memberikan beberapa karaktertik pelaksanaan *good governance*, meliputi :

1. Partisipasi (*Participation*)

Setiap orang atau setiap warga masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan harus memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga perwakilan, sesuai dengan kepentingan dan aspirasi masing-masing.

2. Aturan hukum (*Rule of Law*)

Kerangka aturan hukum dan perundang-undangan haruslah berkeadilan, ditegakkan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak asasi manusia. Pelaksanaan pemerintahan yang baik membutuhkan kerangka hukum yang *fair* dan penegakan hukum dalam pelaksanaan tanpa terkecuali. Hal ini dibutuhkan sebagai upaya perlindungan hak asasi manusia secara mutlak, terutama kelompok minoritas. Penegakan hukum secara mutlak membutuhkan pengadilan yang independen dan pihak penegak hukum yang tidak korupsi.

3. Transparansi (*Transparency*)

Transparansi harus dibangun dalam kerangka kebebasan aliran informasi. Berbagai proses, kelembagaan, dan informasi harus dapat diakses oleh mereka yang membutukannya, dan informasinya harus dapat disediakan secara memadai dan mudah dimengerti, sehingga dapat digunakan sebagai alat *monitoring* dan evaluasi.

4. Daya Tanggap (*Responsiveness*)

Setiap pelaksanaan pemerintahan semua institusi dan proses yang dilaksanakan pemerintah harus melayani semua stakeholdernya secara tepat, baik dan dalam waktu yang tepat (tanggap terhadap kemauan masyarakat).

5. Berorientasi Konsensus (*Consensus Orientation*)

Dalam hubungan yang saling melengkapi antara pemerintah msyarakat dan sektor swasta, pemerintah sebagai penegak bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesepakatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak.

6. Berkeadilan (*Equity*)

Pemerintah yang baik akan memberikan kesempatan yang sama baik terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan dan memelihara kualitas hidupnya.

7. Efektifitas dan Efisiensi (*Effectiveness and Efficiency*)

Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan sebaik-baiknya berbagai sumber yang tersedia.

8. Akuntabilitas (*Accountability*)

Para pengambil keputusan dalam organisasi pemerintahan, swasta, dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada publik (masyarakat umum), sebagaimana halnya kepada para pemilik (*stakeholders*). Pertanggungjawaban tersebut berbeda-beda, tergantung apakah jenis keputusan organisasi itu bersifat internal ataupun eksternal.

9. Bervisi Strategis (*Strategic Vision*)

Para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pembangunan manusia (*human developmen*), bersamaan dengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut. Mereka juga memahami aspek-aspek historis, kultural, dan sosial yang mendasari perspektif mereka.

Asian Development Bank (ADB) melalui Krina menegaskan consensus umum bahwa *good governance* dilandasi oleh empat pilar yaitu (1) *accountability*, (2) *transparency*, (3) *predictability*, dan (4) *participation*. Jumlah komponen ataupun prinsip yang melandasi tata pengelolaan yang baik sangat bervariasi, namun paling tidak ada sejumlah prinsip yang dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi *good governance*, salah satunya yaitu akuntabilitas yang dalam hal ini menyangkut untuk kepentingan publik.

Mardiasmo (2002:204) menyatakan untuk mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) terdapat tiga aspek utama yang perlu diperhatikan, yaitu: pengawasan, pengendalian dan pemeriksaan. Ketiga unsur tersebut tentunya memiliki fungsi dan implikasi yang berbeda pula.

Josef (1998) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *good governance* antara lain:

1. Faktor Manusia Pelaksana (*Man*)

Berhasil atau tidaknya pelaksanaan *good governance* sebagian besar tergantung pada pemerintah daerah yang terdiri dari unsur pimpinan daerah, DPRD. Disamping itu

terdapat aparatur atau alat perlengkapan daerah lainnya yaitu para pegawai daerah itu sendiri.

2. Faktor Partisipasi Masyarakat (*public partisipation*)

Keberhasilan penyelenggaraan *good governance* juga tidak terlepas dari adanya partisipasi aktif anggota masyarakat (*public participation*). Masyarakat di daerah baik sebagai sistem maupun sebagai individu merupakan bagian integral yang sangat penting dalam sistem pemerintah daerah. Salah satu wujud dari rasa tanggungjawab masyarakat terhadap pencapaian *good governance* adalah sikap mendukung terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Adapun wujud partisipasi aktif masyarakat antara lain:

- a. Partisipasi dalam proses pembuatan keputusan (*decision making*);
- b. Partisipasi dalam pelaksanaan (*actuation participation*);
- c. Partisipasi dalam pemanfaatan hasil (*cost benefit evaluation*)
- d. Partisipasi dalam evaluasi (*evaluation participation*)

3. Faktor Keuangan Daerah (*funding or budgeting*)

Salah satu kriteria penting untuk mengetahui secara nyata kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya adalah kemampuan *self supporting* dalam bidang keuangan. Dengan kata lain, faktor keuangan merupakan faktor esensial dalam mengukur tingkat pencapaian *good governance*. Ini berarti bahwa penerapan dan pencapaian *good governance* di daerah/lokal membutuhkan dana/finansial.

4. Faktor Peralatan (*tools*)

Faktor peralatan juga tergolong penting dalam pelaksanaan dan pencapaian *good governance*. Dalam pengertian ini peralatan adalah setiap benda atau alat yang

dipergunakan untuk memperlancar dan mempermudah pekerjaan gerak dan aktivitas pemerintah dalam upaya pencapaian dan perwujudan *good governance*.

5. Faktor Budaya Organisasi dan Manajemen (*organization and management*)

Faktor kelima yang mempengaruhi pelaksanaan *good governance* adalah faktor organisasi dan manajemen (meliputi fungsi manajemen: POAC (*planning, Organizing, actuating dan controlling*/POSCORB: *Planning, Organizing, Staffing, Coodinating,*).

Agar pencapaian *good governance* dapat terwujud maka diperlukan adanya budaya organisasi dan manajemen yang baik pula.

2. Inspektorat Daerah

a. Inspektorat Daerah

Dalam tata peraturan pemerintah dikenal adanya lembaga Pengawas Pembangunan, baik pengawas internal maupun eksternal. Untuk tingkat kementerian kita kenal adanya Irjen (Inspektorat Jenderal), sebagai pengawas internal. Sedangkan pengawas eksternal adalah BPK dan BPKP. Sedangkan di Pemerintah Provinsi dan Kabupaten pengawas internal dilakukan oleh Inspektorat Daerah yang merupakan unsur pengawas penyelenggara Pemerintah Daerah. Inspektorat Daerah dipimpin oleh Inspektur dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab langsung kepada Gubernur atau Bupati dan secara administrative mendapat

pembinaan dari Sekretaris Daerah, diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atau Bupati sesuai ketentuan/peraturan perundang-undangan.

Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat daerah. Menurut Falah (2005), inspektorat mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal.

Inspektorat daerah mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan, pemeriksaan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati di bidang pengawasan.

b. Audit Internal

Audit internal memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas organisasi. Aktivitas audit internal dilakukan dalam kondisi hukum dan budaya yang beragam, dalam organisasi-organisasi yang bervariasi baik dalam tujuan, ukuran maupun struktur dan oleh orang di dalam ataupun di luar organisasi.

Menurut *Guidance Task Force* (GTF) tahun 1999 dalam Sawyers (2003:9) Audit internal merupakan profesi yang dinamis dan terus berkembang yang mengantisipasi perubahan pada lingkungan operasinya dan beradaptasi terhadap perubahan dalam struktur organisasi,

proses dan teknologi. Profesionalisme yang tinggi difasilitasi dengan kinerja dalam kerangka praktik profesional yang dikembangkan oleh *Institute of Internal Auditor*.

Sedangkan menurut Sawyer (2003:106), audit internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan oleh auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi, untuk menentukan apakah (1) informasi keuangan dan operasi telah akurat dan dapat diandalkan, (2) risiko yang dihadapi perusahaan telah diidentifikasi dan diminimalisasi, (3) peraturan eksternal serta kebijakan dan prosedur internal yang bisa diterima telah diikuti, (4) kriteria operasi yang memuaskan telah dipenuhi, (5) sumber daya telah digunakan secara efisien dan ekonomis dan (6) tujuan organisasi telah dicapai secara efektif. Semua dilakukan dengan tujuan untuk dikonsultasikan dengan manajemen dan membantu anggota organisasi dalam menjalankan tanggungjawab secara efektif.

c. Tujuan Pelaksanaan Audit Internal

Abdul (2002) menyatakan bahwa tujuan pelaksanaan pemeriksaan keuangan pada suatu lembaga atau instansi sangat tergantung pada jenis pemeriksaan keuangan yang dilakukan. Sehubungan dengan itu, ada baiknya bila dipahami pula perbedaan antara pemeriksaan keuangan secara internal maupun secara eksternal. Pemeriksaan keuangan secara internal, seperti yang dilakukan oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam lingkungan

pemerintah secara keseluruhan atau inspektorat wilayah (itwil) dalam lingkungan pemerintah daerah adalah dalam pelaksanaan fungsi pengawasan Presiden atau Kepala Daerah.

Pemeriksaan keuangan secara eksternal sebagaimana yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam lingkup kenegaraan/kedaerahan, dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat konstitusi untuk memeriksa pertanggungjawaban keuangan pemerintah terhadap DPR dan masyarakat. Sebagai bagian dari pelaksanaan internal fungsi pengawasan pimpinan, pelaksanaan pemeriksaan keuangan secara internal tentu tidak dapat mengelak dari keharusan memperbandingkan antara yang seharusnya terjadi dengan yang sungguh-sungguh terjadi. Hal itu dilakukan baik dengan mengacu pada rencana, aturan-aturan, maupun terhadap tujuan yang hendak dicapai. Walaupun demikian kegiatan pengawasan bukan untuk mencari-cari kesalahan, melainkan tujuan utamanya adalah untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan, sehingga dapat ditentukan tindakan koreksi yang perlu dilakukan dalam rangka memastikan pencapaian tujuan.

d. Peran Audit Internal

Tuntutan reformasi manajemen keuangan daerah tidak hanya menghasilkan perubahan di tingkat internal pengelolaan keuangan pemerintah daerah, melainkan juga dikalangan aparat pengawas daerah. Dengan adanya sistem akuntansi keuangan daerah dan laporan keuangan daerah, peranan inspektorat daerah lebih ditekankan untuk memastikan bahwa sistem akuntansi

keuangan daerah telah berjalan dengan baik dan laporan keuangan daerah disajikan dengan wajar, di luar tugas-tugas awal inspektorat daerah sebelumnya sebagai aparat pengawas. Peranan dari inspektorat daerah didorong untuk membantu kepala daerah menyajikan laporan keuangan yang akuntabel dan dapat diterima secara umum.

Menurut Peraturan Pemerintah No.79 tahun 2005 Inspektorat daerah melakukan pengawasan sesuai dengan fungsi dan kewenangannya melalui :

a. Pemeriksaan dalam rangka berakhirnya masa jabatan kepala daerah.

Pemeriksaan akhir masa jabatan Kepala Daerah dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Departemen Dalam Negeri terhadap Gubernur dan oleh Inspektorat Provinsi terhadap Bupati/Walikota 2 (dua) minggu sebelum dan/atau sesudah berakhirnya masa bakti .

b. Pemeriksaan berkala atau sewaktu-waktu maupun pemeriksaan terpadu.

Pemeriksaan berkala dilaksanakan berdasarkan rencana kerja pengawasan tahunan yang ditetapkan oleh Menteri, Gubernur, Bupati/Walikota.

Pemeriksaan sewaktu-waktu dilakukan oleh Inspektorat Jenderal Departemen/Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten/Kota atas adanya surat pengaduan masyarakat, perintah khusus untuk tujuan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- c. Pengujian terhadap laporan berkala atau sewaktu-waktu dari unit satuan kerja.
- d. Pengusutan atas kebenaran laporan mengenai adanya indikasi terjadinya penyimpangan, korupsi, kolusi dan nepotisme.
- e. Penilaian atas manfaat dan keberhasilan kebijakan, pelaksanaan program dan kegiatan.
- f. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan pemerintah di daerah dan pemerintah desa.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut terlihat bahwa peran audit internal (inspektorat daerah) sangat diperlukan di dalam organisasi publik dalam rangka menentukan dan mengawasi kebijakan di dalam organisasi sektor publik. Dengan adanya pengendalian yang dilakukan inspektorat daerah tersebut diharapkan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko kecukupan kontrol dan pengelolaan organisasi.

Fungsi dari auditor internal (inspektorat) yang berjalan dengan baik akan menghasilkan pengeluaran yang berharga yang akan menjadi masukan bagi pihak eksternal, seperti auditor ekstern, eksekutif dan legislatif dalam memperbaiki pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara pada waktu pelaporan. Oleh karena itu fungsi dari auditor internal (inspektorat)

perlu diberdayakan demi tercapainya tujuan dari penerapan sistem pemerintahan yang transparan, akuntabilitas, ekonomi, efektif, efisien dan berkeadilan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran auditor internal (inspektorat) berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan *good governance* pada instansi pemerintah. Dan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia (2009) pada Pemerintah Kota Padang.

3. Budaya Organisasi Daerah

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Andrew Pettigrew dalam Achmad (2007:129) orang pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya organisasi, memberikan pengertian budaya organisasi sebagai berikut “*the system of such publicly and collectively accepted meanings operating for given group at a given time-*“ budaya adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. Budaya organisasi menurut Robbin (2001) ialah suatu persepsi bersama yang dianut oleh organisasi itu sehingga persepsi tersebut menjadi suatu sistem dan makna bersama di antara pada anggotanya. Jadi di dalam budaya organisasi terkandung bauran nilai-nilai kepercayaan, asumsi, persepsi, norma kekhasan dan pola perilaku anggota organisasi dalam suatu organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut. Dan

budaya organisasi menurut Edy (2010) dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah berlaku lama, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar : 2001). Rivai (2008) mendefinisikan budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan pengabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lainnya untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan menggambarkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang di pelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan faktor internal serta telah terbukti sah dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang mana sebagai cara yang benar untuk mempresentasikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan menilai masalah yang dihadapi.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berisikan norma-norma berperilaku, sosial dan moral yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan keyakinan instansi untuk menyelesaikan

pekerjaan secara maksimal dan membentuk cara berfikir dari instansi tersebut. Selain itu, budaya organisasi dapat berupa norma-norma sosial, perilaku, dan moral serta pola asumsi yang dikembangkan oleh kelompok tertentu yang bertujuan untuk membentuk tingkah laku sehari-hari suatu instansi pemerintahan daerah dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan serta mengambil keputusan dalam pemerintahan daerah.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, menurut Robbins (2001:39) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi : (a) Budaya mempunyai suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, (b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, (c) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual dan (d) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dalam hubungan dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan (anggota). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Pentingnya budaya organisasi bagi setiap individu, maka hendaknya hal tersebut dapat mendorong manajer untuk menciptakan kultur yang menekankan pada interpersonal *relationship* yang tentunya akan lebih menarik bagi setiap karyawan dibandingkan dengan *work task*.

Menurut Robins dalam Edy (2010), ada sepuluh karakteristik kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi, yaitu:

a) *Member identity*

Identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.

b) *Group emphasis*

Seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.

c) *People focus*

Seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.

d) *Unit integration*

Seberapa jauh unit-unit didalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.

e) *Control*

Seberapa banyak aturan, peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

f) *Risk tolerance*

Besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inofatif dan mengambil resiko.

g) *Reward criteria*

Seberapa besar anggaran dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas atau faktor bukan kinerja lainnya.

h) *Conflict tolerance*

Seberapa besar karyawan di dorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.

i) *Means-ends orientation*

Seberapa besar manajemen lebih menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.

j) *Open-sistem focus*

Seberapa besar pengawasan organisasi dan respons yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.

Instansi pemerintah yang tugasnya adalah untuk melayani kepentingan masyarakat, maka untuk tercapainya pelayanan yang baik diperlukan tata pemerintahan yang baik juga. Tata pemerintahan yang baik akan dapat diterapkan jika budaya organisasi pemerintahan memadai, budaya organisasi yang merupakan pola keyakinan dan nilai organisasi merupakan pola keyakinan yang dipahami dan dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut dapat memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi.

Pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu proses kinerja organisasi (birokrasi), keterikatan dan pengaruh budaya organisasi sangatlah kuat. Dengan kata lain, apapun kegiatan yang dilakukan oleh aparat pelayanan publik haruslah berpedoman pada rambu-rambu aturan normatif yang telah ditentukan oleh organisasi publik sebagai perwujudan dari budaya organisasi

publik, dengan demikian di harapkan tata pemerintahan yang efektif, partisipatif, transparan, akuntabel, produktif, dan sejajar serta mampu mempromosikan penegakan hukum (*good governance*) dapat tercapai.

Budaya organisasi yang kuat dan luas akan meningkatkan keberhasilan kinerja suatu organisasi pemerintah. Apabila budaya organisasi suatu instansi pemerintah lemah pasti membuat pelayanan terhadap masyarakat akan sulit tercapai. Jadi antara budaya organisasi dengan pelayanan pemerintahan yang baik (*good governance*) terdapat pengaruh yang signifikan (positif) yaitu semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pelayanan pemerintah (*good governance*) kepada masyarakat. Dan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andini yang mana pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap penerapan *good governance*.

B. Evaluasi Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian relevan ini penulis belum banyak memasukan hasil yang masih terkait dengan penelitian yang menghubungkan antara peran audit internal daerah dan budaya organisasi daerah terhadap penerapan *good governace* , di karenakan masih adanya keterbatasan dari sumber dan refrensi. Namun salah satunya yang dapat digunakan adalah penelitian yang dilakukan Kurnia (2009) tentang pengaruh sistem pengendalian intern, peran auditor internal dan pengawasan dari masyarakat terhadap pelaksanaan *good governance*. Dari penelitian tersebut

diperoleh hasil peran auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *good governance*. Objek penelitian adalah seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kota Padang yang berjumlah 48 instansi. Untuk sampelnya, digunakan teknik pemilihan sampel berdasarkan strata (proporsional sampling). Dan juga mengenai penelitian yang dilakukan oleh Habibie mengenai pengaruh pengawasan DPRD, Pengendalian internal dan peran auditor internal terhadap penerapan *good governance* pada Pemerintahan Kota Solok. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil peran auditor internal berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *good governance*. Objek penelitian adalah seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kota Solok yang berjumlah 25 instansi. Untuk sampelnya, digunakan teknik pemilihan sampel keseluruhan (total sampling).

Pada penelitian yang di lakukan oleh Andini (2007) tentang konsep dan Implikasi *Good Governance* pada forum zakat, disini ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan *good governance* salah satunya yaitu budaya organisasi. Dimana ditemukan bahwa secara simultan dan parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian yang dilakukan Handi pada SKPD Kota Padang, dimana dia melakukan penelitian pengaruh kinerja aparatur pemerintah daerah dan budaya organisasi terhadap penerapan *good governance*. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil pengaruh budaya

organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *good governance*. Objek penelitian adalah seluruh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kota Padang yang berjumlah 42 instansi. Untuk sampelnya, digunakan teknik pemilihan sampel keseluruhan (total sampling).

C. Kerangka Konseptual

Good governance adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang substansial dan penerapannya untuk menunjang pembangunan yang stabil serta relatif merata. Negara yang telah berhasil menerapkan *good governance* yaitu negara yang bersih dari KKN.

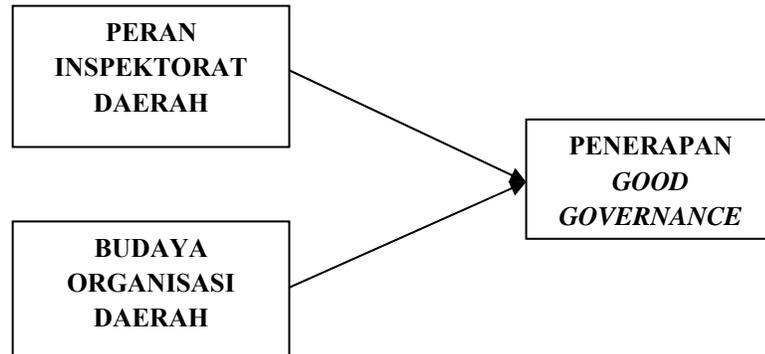
Peran inspektorat daerah sangat penting dalam terciptanya *good governance* yang banyak di impikan oleh banyak masyarakat. Inspektorat daerah mempunyai peranan sebagai pengontrol dalam operasi organisasi pemerintah. *Good governance* akan terlaksana jika peran auditor internal yang dilakukan oleh inspektorat daerah berfungsi secara baik. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa peran inspektorat daerah (auditor internal) berpengaruh secara positif terhadap pelaksanaan *good governance* pada instansi pemerintah.

Sebagai makhluk sosial, anggota tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan

berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik dan penerapan *good governance* dapat tercapai.

Pelayanan publik sebagai suatu proses kinerja organisasi (birokrasi), keterikatan dan pengaruh budaya organisai sangatlah kuat. Dengan kata lain, apapun kegiatan yang dilakukan oleh aparat pelayanan publik haruslah berpedoman pada rambu-rambu aturan normatif yang telah ditentukan oleh organisasi publik sebagai perwujudan dari budaya organisasi publik, dengan demikian di harapkan tata pemerintahan yang efektif, partisipatif, transparan, akuntabel, produktif, dan sejajar serta mampu mempromosikan penegakan hukum (*good governance*) dapat tercapai.

Sebagai suatu instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melayani kepentingan masyarakat dan untuk mencapai itu tentunya diperlukan pemerintahan yang baik. Pemerintahan yang baik (*good governance*) akan tercipta dengan peran inspektorat daerah dan budaya organisasi yang baik pula. Berdasarkan uraian di atas untuk lebih jelasnya kaitan antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Peran inspektorat daerah daerah berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan *good governance*.
2. Budaya organisasi daerah berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan *good governance*.

menunjukkan jika peraturan dan pengawasan langsung dapat meningkatkan peran budaya organisasi dalam bertindak serta total TCR yang mencapai 79,16% dengan kategori baik. Jika dikaitkan dengan penerapan *good governance* pengaruh budaya organisasi dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, karna peraturan dan pengawasan langsung dapat memberikan hasil yang optimal pada masyarakat Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan *good governance*. Diimana semakin baik budaya organisasi daerah, semakin baik pula penerapan *good governance*. *Good governance* dalam budaya organisasi merupakan tuntutan dari otonomi daerah yang mana masyarakat di era reformasi saat sekarang ini meminta pelayanan yang transparan dan responsif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari Peran Inspektorat Daerah dan Budaya Organisasi Daerah Terhadap Penerapan *Good Governance* pada instansi pemerintah Kota Bukittinggi adalah sebagai berikut:

1. Peran dari inspektorat daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan *good governance* pada instansi pemerintah di Kota Bukittinggi.
2. Peran budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan *good governance* pada instansi pemerintah di Kota Bukittinggi.

B. Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dimana dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 58,9% sedangkan 35,73% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti. Sehingga variabel penelitian yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap penerapan *good governance*.
2. Penelitian ini merupakan metode survey menggunakan koesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara ataupun tanya jawab langsung pada responden. Sebaiknya dalam mengumpulkan data juga dilengkapi dengan pertanyaan langsung atau wawancara pada responden.

C. Saran